



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios
Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTOR:

Albino Cristóbal, Victor Denix (ORCID: 0000-0001-7594-256X)

ASESORA:

Dra. Lozada de Bonilla, Oriana Rivera (ORCID: 0000-0002-6546-3570)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

Lima- Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer
y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme
y guiarme, por ser las bases que me
ayudaron a llegar hasta aquí.

Agradecimiento

Agradecimiento a mis compañeros de trabajo
quienes me han apoyado por mucho tiempo y a
todos los que me prestaron su ayuda.



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) ALBINO CRISTÓBAL, Víctor Deniz

cuyo título es: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en
Trabajadores en empresas de servicios eléctrico y
electrónicos - Lima, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 12 (número)
DOCE (letras).

Lima, 26 de agosto del 2019.

PRESIDENTE

Dra. Rivera Lozada de Bonilla Oriana

SECRETARIO

Mg. Pomahuacre Carhuayal Juan Walter

VOCAL

Mg. Dominguez De la Cruz Rosina Doris



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Yo, Albino Cristóbal Victor Denix, identificado con D.N.I. 45804322, alumno de pregrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima-Norte, autor de la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019" DECLARO QUE:

1. El presente trabajo de investigación, tema de la tesis presentada para la obtención del Título de Psicólogo es original, siendo resultado de mi trabajo personal, el cual no he copiado de otro trabajo de investigación, ni utilizado ideas, fórmulas, ni citas completas "stricto sensu"; así como ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa). Caso contrario, menciono de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, figuras, cuadros, tablas u otros que tengan derechos de autor.

2. Declaro que el trabajo de investigación que pongo en consideración para evaluación no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título, ni ha sido publicado en sitio alguno. Soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, es objeto de sanciones universitarias y/o legales, por lo que asumo cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de irregularidades en la tesis, así como de los derechos sobre la obra presentada.

Asimismo, me hago responsable ante la universidad o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado. De identificarse falsificación, plagio, fraude, o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello sometiéndome a la normas establecidas y vigentes de la UCV.

Los Olivos, julio del 2019



Albino Cristobal Victor Denix

DNI: 45804322

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Aprobacion de la Tesis	iv
Declaratoria de autenticidad	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1 Diseño de investigación	10
2.2 Operacionalización de variables	10
2.3 Población, muestra y muestreo	11
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
2.5 Procedimiento	14
2.6 Método de análisis de información	15
2.7 Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS	32
ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia	36
Anexo 2 Operacionalización de la variable	39
Anexo 3 Instrumentos	43
Anexo 4 Carta de autorización	44
Anexo 5 Autorización de uso del instrumento	47
Anexo 6 Consentimiento y/o asentimiento informado	50
Anexo 7 Resultados del Piloto	51
Anexo 8 Escaneos de los criterios de Jueces	53
Acta de aprobación de originalidad de tesis	58
Tesis Turnitin	59

Autorizacion de publicacion de tesis en repositorio	60
Autorizacion de publicacion electronica de tesis	61
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Distribución de la población.	11
Tabla N° 2 Distribución de la muestra por sede.	11
Tabla N° 3 Juicio de expertos.....	13
Tabla N° 4 Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del instrumento Leader Behaviour Scale: Authoritarian, Participative and Delegating Types of Leadership	13
Tabla N° 5 Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)	14
Tabla N° 6 Características Sociodemográficas – Edad	17
Tabla N° 7 Características Sociodemográficas – Área de trabajo.....	17
Tabla N° 8 Estilo de liderazgo autocrático percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Lima, 2019	17
Tabla N° 9 Estilo de liderazgo democrático percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Lima, 2019	18
Tabla N° 10 Estilo de liderazgo liberal percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Lima, 2019	18
Tabla N° 11 Satisfacción liberal percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Lima, 2019	19
Tabla N° 12 Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Según la dimensión significación tarea.....	19
Tabla N° 13 Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Según la dimensión condición de trabajo	20
Tabla N° 14 Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Según la dimensión reconocimiento personal y/o social	20
Tabla N° 15 Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y eléctricos. Según la dimensión beneficios económicos	21
Tabla N° 16 Prueba de Normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov	22
Tabla N° 17 Correlación entre estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral.....	22
Tabla N° 18 Correlación entre estilo de liderazgo democrático y satisfacción laboral.....	23
Tabla N° 19 Correlación entre estilo de liderazgo liberal y satisfacción laboral	24

RESUMEN

El sector laboral empresarial está atravesando grandes cambios en estos últimos años. Especialmente en sectores en donde se requiere un esfuerzo tanto físico como conocimientos avanzados como sucede en empresas de servicios eléctricos y electrónicos, en donde pocas son las empresas a nivel nacional que cumplen con todos los estándares de calidad. Para eso se investigó a tres empresas de servicios eléctricos con objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de los operarios y su satisfacción laboral, además de analizar la relación entre ambos elementos mediante una investigación de diseño descriptivo-correlacional de corte transversal en una muestra de 153 trabajadores que se desempeñan en las empresas del distrito de Breña y Callao. La recolección de información se realizó a través de los cuestionarios de estilos de liderazgo de Kurt Lewin y satisfacción laboral de Sonia Palma. Entre los principales resultados destaca la correlación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, siendo el liderazgo Laissez-faire que obtuvo el mayor valor correlacional ($r= 0.714$, $p < 0.05$). Se halló que las actitudes favorables hacia los estilos de liderazgo eran muy positivas: liderazgo liberal (66%), liderazgo democrático (48%) y liderazgo de la autoridad (51%), y se encontró un buen nivel de satisfacción laboral con respecto al factor significado de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento social y/o beneficios económicos.

PALABRAS CLAVE: Estilos de liderazgo, satisfacción laboral, operarios.

ABSTRACT

The business labor sector is undergoing major changes in recent years. Especially in sectors where both physical effort and advanced knowledge are required, as is the case in electric and electronic services companies, where few companies are nationwide that meet all quality standards. For this, three electric service companies were investigated with the objective of determining the leadership styles of the workers and their job satisfaction, in addition to analyzing the relationship between both elements through a cross-sectional descriptive-correlational design investigation in a sample of 153 workers who work in the companies of the district of Breña and Callao. The information was collected through the questionnaires of leadership styles of Kurt Lewin and job satisfaction of Sonia Palma. Among the main results highlights the significant positive correlation between leadership styles and job satisfaction, being the laissez-faire leadership who got the greatest correlational value ($r = 0.714$, $p < 0.05$). It was found that favorable attitudes towards leadership styles were very positive: liberal leadership (66%), democratic leadership (48%) and authority leadership (51%)% a good level of labor satisfaction was found with respect to the factors significance of tasks, working conditions, social recognition and economic benefits.

KEY WORDS: Work performance, job satisfaction, operators.

I. INTRODUCCIÓN

El panorama del desarrollo empresarial enfocado a los servicios eléctricos y electrónicos se encuentra atrapado en un limbo creado por los convenios con empresas más grandes del Perú y los estándares de calidad. Luego de la privatización de los servicios eléctricos, estos han estado trabajando en mejorar individualmente, pero la realidad es que estas empresas se han dejado llevar por la modernización de las grandes empresas nacionales e internacionales, que han hecho que se vuelvan dependientes a estos convenios en donde las empresas más pequeñas podrían asegurar su cantidad de trabajo, pero no buscan desarrollarse lo suficiente para cumplir servicios más elaborados que no es lo que buscan sus grandes contractoras. liderazgo en las en la satisfacción laboral de las empresas nacionales es bastante. Entre las demandas para cumplir ciertos estándares de calidad, el factor de recursos humanos es uno de los más importantes entre los ISO 18001, ISO 207001 e ISO 9001, en las necesidades internas del trabajador son consideradas. A una mayor complejidad y calidad del servicio, este requerirá estándares más elevados tanto en la propia capacidad de los trabajadores como del liderazgo que se observa en los trabajadores.

Si se pretende la realización del estudio por objetivo medir la influencia del estilo de liderazgo y satisfacción laboral, es necesario entender mejor el panorama actual de los comportamientos organizacionales referentes a estas variables.

Chiang, Gómez y Salazar (2014) realizaron una investigación en Chile en donde se obtuvo un 0% en niveles de satisfacción bajos en instituciones educativas con liderazgos establecidos, Fernández (2007) enfoco su investigación a demostrar que los estilos de liderazgo tienen parte en la sostenibilidad de las empresas familiares y que los estilos de liderazgos deban adaptarse a las necesidades de cambios de la empresa, Beer (2016) afirmó que las empresas en Estados Unidos invirtieron 160 Billones de dólares en programas de entrenamiento para mejorar el liderazgo y la efectividad organizacional de sus empleados y de acuerdo a Development Dimensions International (2005), del 94% de líderes de 348 empresas, sugieren que el liderazgo es importante en la satisfacción laboral.

A nivel nacional también podemos observar el impacto de dichas variables en las empresas.

En instituciones educativas, de una investigación realizada, el 95% de profesores están en concordancia con el liderazgo directivo en las dimensiones de gestión pedagógica, institucional y administrativa (Córdova, 2014).

Y en cuanto la opinión del público sobre el liderazgo, de acuerdo a Datum (2010), el 67% cree que el liderazgo formado por las empresas tiene mayor relevancia que el liderazgo político.

En relación a las variables de investigación, diferentes investigaciones se desarrollaron en diversos contextos. Por ende, se presentan estudios realizados por investigadores internacionales que ayudaran a nuestra investigación.

Yao y Huang (2018) encontraron significantes positivos efectos entre el estilo de liderazgo liberal en la satisfacción laboral en un estudio en China. En tal sentido, Hina (2015) reveló en un estudio en Pakistán, que el liderazgo transformacional logra un impacto positivo en la satisfacción laboral y el liderazgo transaccional tiene un impacto perjudicial en la satisfacción laboral. Así pues, Rajendran (2018) realizó en Malasia una investigación demostrando cultura de apoyo modera la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los empleados. En el mismo año, Munir y Iqbal (2018) en Pakistán, reveló que el estilo de liderazgo democrático es el estilo de liderazgo más practicado en las universidades de mujeres y este estilo tiene una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, Subhan, Masyhudzulhak y Dedi (2018) en Indonesia hallaron que la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo tienen un efecto efectivo en el desempeño de trabajadores de un jardín botánico. Entre otros sectores laborales como hospedaje, Kumar y Krishnaraj (2018), en la India, concluyeron que un estilo de liderazgo participativo desempeña un papel conductor durante el incremento de conocimientos de los trabajadores, aumenta a concentrarse en la visión y la calidad del servicio.

De esta manera, los estudios en Latinoamérica, como el de Serrano y Portalanza (2014) en el Ecuador, hallaron que el estilo de liderazgo interviene claramente en el clima organizacional, ya que éste es el que logra las perspicacias de amor propio de pertenencia, reconocimiento, notificación y adaptabilidad corporativa. Así mismo, González et al. (2013) en Chile, donde concluyeron que la repercusión de los estilos de liderazgo sobre la satisfacción profesional de un equipo de trabajo representa un 70% del clima organizacional que perciben los trabajadores.

En estudios nacionales, tenemos el caso de Ramírez (2017) que llegó al resultado que revela una relación inversa negativa y significativa donde al desarrollar la percepción de liderazgo permisivo, la percepción del clima organizacional disminuye. Así pues, Vázquez (2018) halló que existe correlación moderada entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, así también que los estilos de liderazgos más predominantes fueron el coercitivo y el participativo. Además, Campos (2014) también encontró una relación directa, alta y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y clima organizacional. En tal sentido, Benzaquen (2014) concluyo que un cambio en la gestión de las empresas, estimulado por el liderazgo de alta gerencia, evidencia un mayor compromiso hacia la calidad en las compañías peruanas que interviene concisamente con la realización de los componentes del capital humano y producción. También está la investigación de López y Magallanes (2017) quienes hallaron una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en personal de una empresa obrera.

El liderazgo es una variable que ha sido trabajado por muchos investigadores y que ellos han aportado diversas teorías basados en diferentes enfoques.

Para Ivancevich et al. (1996) que propuso su teorema de los rasgos del liderazgo, basados en las características de los líderes por sus atributos físicos o psicológicos, este enfoque es muy simple para identificar o predecir el liderazgo efectivo. Lo que sugiere esta teoría incompleta de los rasgos es que se puede hallar algún valor para realizar gestión empresarial. Otro enfoque que Ivancevich et al. (1996) interpretó que el modelo conductual basado en que “la eficacia de un líder en función de su comportamiento y no en función de los rasgos que el guía tiene” (p. 475); y propuso que el liderazgo puede estar enfocado en el trabajo y los objetivos de la empresa, o también puede estar enfocado en las personas, valore más establecer relaciones de confianza con el personal y hacer que los empleados colaboren en la toma de decisiones.

Asimismo, Robert House con su teoría del camino-meta es citada por Ivancevich et al. (1996, p. 43) como “la teoría cuyo punto de partida es la teoría motivacional de la expectativa, donde el líder logra que el trabajador se involucre en las actividades de la institución que lleva a la valoración positiva del trabajado través de recompensas”. Esta teoría se divide en

4 posturas: la conducta directiva, donde el líder crea expectativas claras sobre la tarea cuando fija objetivos; la conducta de apoyo, que es cuando el líder da su máximo apoyo a sus seguidores y muestra gran preocupación por ellos; la conducta participativa, donde los seguidores y el líder están al mismo nivel durante la toma de decisiones; y finalmente la conducta orientada al logro, donde el liderazgo se traduce en fijar las expectativas y objetivos de tarea en el más alto nivel posible.

Por otra parte, Vroom y Jago (1990) señalaron en su propio modelo de liderazgo que la naturaleza continua, con cambios permanentes en las condiciones de trabajo, requiere de un líder que elabore y proponga una variedad de respuestas o decisiones conductuales, aplicándolas a situaciones diferentes de acuerdo a su ocurrencia.

La teoría situacional del liderazgo de Hersey et al. (1979), se definió de acuerdo a la demanda a la que expuesta el líder y este exhibe una conducta. Esta teoría considera que los liderazgos identifican situaciones importantes para el liderazgo y apunta a diversas conductas del liderazgo que incrementan la satisfacción del trabajador y su productividad. Según Ivancevich et al. (1996), indicaron que, de acuerdo con las teorías situacionales del liderazgo, “la conducta apropiada del líder es la que mejor se adapta al marco de restricciones de una situación específica” (p. 479).

También tenemos la teoría de liderazgo de Kurt Lewin, que se dividen en tres estilos de comportamientos: Directivo, Democrático y Liberal.

Para Lewin (1939), en el liderazgo directivo o autoritario, son aquellos líderes de manera natural están preocupados en la culminación del trabajo, con una supervisión rigurosa, y no delegan funciones para mantener su autoridad. De acuerdo a Luna (2008), el líder autoritario asigna y espera la concreción de sus órdenes por sus trabajadores, suele ser irrefutable y seguro.

Si bien el liderazgo autoritario usualmente se considera tener un impacto negativo en el desempeño de los trabajadores, Wang y Guan (2018) señalaron que el liderazgo autoritario tiene una mayor capacidad que requiere más evaluación para demostrar que este liderazgo puede tener buenos resultados si se consideran los factores del aprendizaje a la orientación a la meta y la distancia del poder de los trabajadores.

El Liderazgo democrático o Participativo, es descrito por Lewin (1939) por estar caracterizado por su participación, delegando funciones a los subalternos y permitiendo participar en la planeación y la toma de decisiones. Koontz (2009), opinó que este liderazgo “consulta a sus dependientes respecto de gestiones y disposiciones probables e incita su intervención” (p. 539).

Los requisitos de este liderazgo son la estimulación de los trabajadores, la participación de ellos en la toma de decisiones y que tengan una conexión afectiva con el lugar de trabajo, y una carencia de estos puede terminar en consecuencias negativas como la presencia de cinismo organizativo. (Fatma, 2018)

Finalmente, está el Liderazgo liberal o *laissez faire*, que Lewin (1939), consideró que el líder que utiliza muy poco el poder, si es que los usa, delega a los subalternos, independencia en sus tareas. Se sitúa al margen del funcionamiento del grupo, no está preocupado de su enlace; no importándole las responsabilidades del grupo; lo que puede generar desorden e ineficacia.

De igual forma, Chiavenato (2009), mencionó que los líderes dejan que sus subordinados hagan su voluntad, y como consecuencia se despliega las asignaciones sin tener un propósito preciso. Jiménez y Villanueva (2018) consideraron que este líder carece de compromiso hacia la organización y de la capacidad para resolver conflictos, además de tomar siempre una postura pasiva e inactiva. Pacsi et al. (2014), lo denominó como el líder que otorga intencionalmente el poder a sus seguidores, pero sin perder totalmente el control, adicionalmente que se libera de alguna o toda responsabilidad. De la misma manera, Ayoub (2011), señaló que, en el caso de una labor concluyente, solo suministra materiales necesarios y deja en claro que intervendrá si se le pregunta.

Finalmente entre los conceptos de liderazgo más utilizados, está el estilo de liderazgo transaccional y transformacional de Burns y Bass. Él sostiene que la discrepancia vital entre los dos estilos reside en lo que cada líder ofrece: mientras que los líderes transformacionales brindan una intención orientada a las necesidades intrínsecas de altos estándares, los

transaccionales se centran en un intercambio de recursos proporcional, porque otorgan a sus seguidores lo que buscan en proporción a lo que el líder necesita. (Burns, 1978).

Bass (1985) afirma que el liderazgo transaccional funciona sobre la base de la autoridad burocrática y la legitimidad dentro de la organización. Los líderes transaccionales hacen hincapié en las tareas relacionadas con las normas de trabajo, así como en el logro de los objetivos y el uso de recompensas es un mecanismo eficaz para colmar las bajas de motivación y satisfacción de los equipos.

Bass (1985) consideraba que el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, que, pese a sus grandes diferencias, los mejores líderes tienen ambos liderazgos. Además, Bass estableció los comportamientos de liderazgo transformacional y transaccional. En la actualidad, Bass y Riggio (2006) dividen en 4 los componentes que conforman el liderazgo transformacional. La influencia idealizada, que afirma que los líderes son modelos de alto nivel de compromiso a seguir; la estimulación intelectual, se refiere a los líderes que alientan a los colaboradores a evolucionar y resolver problemas usando nuevas ideas; la consideración individual, refiere a los líderes como personas que responden a las necesidades particulares de sus compañeros por medio de la escucha, tutoría y retroalimentación; y la inspiración motriz, consisten que los líderes apelan a la emoción ofreciendo una visión positiva del futuro e inspirando a los seguidores a comprometerse con una visión compartida.

Para desarrollar la evaluación de las variables, tenemos que revisar la base teórica de la segunda variable, la satisfacción laboral. De acuerdo a Wicker (2011) es un sentido de orgullo y satisfacción interior que se consigue al realizar un trabajo en particular. También tenemos la definición de Guillen y Gil (2000), quienes señalaron que, “es un estado emocional positivo o deleitable que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas” (p.179). Asimismo, para Álvarez (2007, p. 6), puntualizó que existen conceptos de satisfacción laboral en dos grupos: de acuerdo al estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas; y la que es considerada como una cualidad. Por otro

lado, Rodríguez et al. (2010) consideraron que la satisfacción se manifiesta a través de la recompensación de sueldos, las condiciones del trabajo y el trato del jefe con los trabajadores.

Por consiguiente, tenemos la definición de Palma (2005) quien presenta las siguientes dimensiones que están dentro de la satisfacción laboral: Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y Beneficios Económicos.

La dimensión de la Tarea consiste en la valoración del trabajador con sus labores habituales en la institución donde labora asociadas a sus necesidades. La aplicación de destrezas y capacidades en el cargo del trabajador, implicó el desempeño en la conducción eficaz de sus funciones; es así que, la competencia es la capacidad para desplegar sus actividades laborales de manera eficiente asumiendo sus deberes u obligaciones acorde con la actividad o tarea realizada. Por ello, la autora señaló que el desempeño en el ámbito laboral, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, requeridos para la realización de una labor, además es primordial y básica la interposición de otras percepciones como el interés, la voluntad y el plan de ejecutar la labor.

Así pues, sobre las condiciones de trabajo, la autora lo describió como la necesidad de un adecuado ambiente de trabajo para el progreso de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño, considerándose a la comodidad, como una condición física, que implica condiciones de bienestar que se ofrece para el desarrollo de actividades en una organización. La autora señaló que los trabajadores se preocupan por su ambiente laboral, tanto por comodidad personal como para la realización de su trabajo; donde la comodidad se refiere a la amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, ambientes privados y operativos; y disponibilidad de servicio.

En tal sentido, sobre el agradecimiento personal y/o social, se vale en como los trabajadores se sienten identificados de la responsabilidad con su jefe. Pero, la reacción de éstos hacia su supervisor, depende generalmente de las características de la supervisión, así como de quien la ejerce. Solamente la consideración, es la única conducta del líder que satisface al trabajador. La conducta del líder afectó la satisfacción del subordinado en las actividades que realiza, sobre todo con respecto del líder. Es por eso que la conducta del líder se considera aceptable por los empleados, en el grado se perciba que a la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como elemento para una satisfacción futura.

Y finalmente tenemos los beneficios económicos, que son descritos por Palma como la compensación económica como sueldos, salarios, prestaciones, entre otro. Las recompensas, el sueldo y/o la promoción, es un importante como factor de influencia y determinación de la satisfacción laboral, porque permite satisfacer necesidades fisiológicas de la persona; determinan el "status", que significa agradecimiento y seguridad; proporciona mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos, se adquieren otros valores. Asimismo, la autora, refirió que las recompensas cuando son justas y equitativas, se desarrollan mayor satisfacción, donde los empleados sienten que son recompensados de acuerdo a su desempeño. Por el contrario, si las recompensas son inadecuadas de acuerdo al desempeño surgen insatisfacciones en el trabajo, y genera un estado de tensión modificando su comportamiento, y ello podría afectar la productividad y la pérdida de calidad del entorno laboral.

Como se puede inferir de los conceptos elaborados, esta investigación tiene un enfoque conceptual sobre el comportamiento organizacional, que busca conocer el efecto de los recursos humanos y estructura sobre los comportamientos dentro de las organizaciones, con el fin de mejorar la eficacia de estas (Robbins, 2009).

Entonces, el problema que buscamos resolver es: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas que prestan servicios eléctricos y electrónicos?

La investigación se justificó porque permite el incremento de conocimientos acerca de las teorías y leyes de las variables y sus componentes, y sus relaciones, que se fundamentó en el estudio de Dalton (2007) con respecto a los estilos de aprendizaje y de Robbins y Judge (2009) con respecto a la satisfacción laboral; para realizar un diagnóstico real de la problemática y buscar estrategias de solución. Asimismo, porque contribuirá a la elaboración de un diagnóstico sobre la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción profesional.

Asimismo, se justificó, porque favorece a los directivos y trabajadores de las empresas COGEL S.A.C y LUVEGI, ya que servirá para el fomento de un buen desarrollo institucional, en la búsqueda de la satisfacción de los trabajadores en el trabajo desarrollado que será

recompensado con un buen ambiente de trabajo, y remuneraciones, acorde a la tarea realizada.

Por lo consiguiente, se demuestro el desarrollo de la investigación contribuye a la determinación del comportamiento individual y grupal de los miembros de la empresa, de la interacción entre ellos; así como el fortalecimiento de las relaciones humanas entre directivos y trabajadores. Además, este estudio cumplio con la rigurosidad científica en la utilización del método hipotético-deductivo y cuestionarios debidamente validados por peritos metodólogos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones relacionadas con las variables.

Los objetivos que se tuvieron esta investigación fueron establecer la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña, 2019. Y sus objetivos específicos que consistieron en determinar el nivel de relación entre cada uno de los tres estilos de liderazgo y la satisfacción laboral; además de describir el nivel de satisfacción laboral según cada dimensión.

En base a los objetivos del estudio, se obtuvo que la hipótesis general es del tipo direccional que puede ser comprobada de acuerdo a los resultados de las hipótesis específicas. Las siguientes hipótesis específicas consistieron en el nivel de correlación de los tres estilos de liderazgo (autoritario, democrático y liberal) y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctricos y electrónicos.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación, obedeció a un diseño no experimental transversal-descriptivo-correlacional, que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), recolecta información en un único periodo, ello implica que no se manipula las variables.

Es de tipo sustantiva, que según Carrasco (2009, p. 43), no tiene propósitos prácticos, sólo busca incrementar conocimientos científicos acerca de la realidad o fenómeno de estudio con rigurosidad científica, analizándola para perfeccionar su contenido referente a las variables.

El nivel fue descriptivo, que de acuerdo a Carrasco (2009, p.43), está orientado a describir la realidad, materia de investigación, debe ser estudiada tal como se presenta en el mismo espacio y en el momento en que se produce el fenómeno; pero considerando que la realidad es muy eficiente.

Es correlacional, ya que, según Hernández, Fernandez y Baptista (2014) su finalidad es conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una situación específica.

2.2 Operacionalización de variables

En la investigación fueron tomado en cuenta dos variables. La primera fue Estilo de Liderazgo que fue definida por Northouse (2007) como patrones de conducta que adopta el líder de acuerdo a su comodidad y preferencia; considerando que el líder puede variar su forma de percepción en un momento determinado. Estuvo conformada por tres dimensiones: autoritario o llamado también autocrático, democrático o llamado también participativo, y Liberal o laissez-faire. El primer de los estilos de liderazgo mencionados responde a los indicadores obediencia al líder y orientación a la tarea y/o acción. El estilo de liderazgo autoritario estuvo conformado por los indicadores liderazgo orientado al grupo y participación del equipo; mientras que el estilo de liderazgo liberal tiene los indicadores delegación de autoridad y autonomía del equipo.

La segunda variable es la complacencia laboral, definida como “destreza o predisposición relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (Palma, 2005). Esta variable está integrada por 4 dimensiones denominadas como significación tarea, compuesta por los indicadores esfuerzo,

realización equidad y aporte material; luego tenemos la dimensión condiciones de trabajo y sus indicadores ambiente y seguridad; la dimensión reconocimiento con los indicadores reconocimiento propio y reconocimiento de los directivos; y finalmente la dimensión de beneficios económicos con los indicadores remuneración e incentivos.

2.3 Población, muestra y muestreo

La población según Tamayo (2007), “es la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las componentes de población tienen una particularidad común la cual se ensaya y da origen a los datos de la investigación” (p. 114); está constituida 450 trabajadores de tres empresas de servicios eléctricos y electrónicos localizados en Lima, específicamente en los distritos de Breña y Callao.

Tabla N° 1

Distribución de la población.

Distrito	Personas
Breña	300
Callao	150

La población total de las tres empresas ha sido distribuida en base al distrito, siendo esta una cantidad de 450 personas.

Tabla N° 2

Distribución de la muestra por sede.

Distrito	Personas
Breña	90
Callao	63

La muestra de acuerdo a Hernández, et al. (2014), fue la opción de elementos que se basó parcialmente de la configuración de criterio del investigador, un muestro no probabilístico por conveniencia de 153 trabajadores. Esta fue la cantidad de personas que estuvieron de

acuerdo en participar en el estudio mediante un consentimiento informado que se les fue entregado.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó es la encuesta, que según Cook y Reichardt (2005), es una técnica reservada a conseguir datos de individuos cuyos veredictos imprecisos atañen al científico, donde se emplea un listado de propuestas escritas que se adjudican a los individuos, a fin de que las impugnen análogamente por comunicado.

El instrumento que se empleó es un cuestionario, que según Perelló (2009), mide cualidades o tendencias individuales en contextos sociales serán particulares. Se le conoce como escala sumada debido a que la puntuación de cada elemento de análisis se obtiene mediante la sumatoria de las respuestas obtenidas en cada ítem.

El primero de los dos instrumentos fue el Leader Behaviour Scale de Kurt Lewin del año 1939. Este test ha pasado a dominio público ha sido publicado, adaptado y estudiado en diversas revistas científicas indexadas (Chatterjee y Mohanty, 2017; Quintal et al., 2015; Al-Khasawneh & Moh'd, 2013). Este test instrumento toma 20 minutos en realizarse aproximadamente y comprende de 3 dimensiones: Estilo autoritario, estilo democrático y estilo liberal; cada uno de ellos compuesto por 11 ítems y todos ellos usaron la escala de Likert.

La validez de ambos instrumentos se ha dado de acuerdo al juicio de 5 expertos quienes en base a su experiencia admitieron el instrumento con su rúbrica pertinente.

Los expertos fueron los siguientes:

Tabla N° 3

Juicio de expertos

Grado	Experto	Opinión
Doctor	Luis Alberto Barboza Zelada	Sí cumple
Magister	Karina Pamela Tirado Chacaliaza	Sí cumple
Magister	Livia Altamirano Ortega	Sí cumple
Magister	Rosina Domínguez de la Cruz	Sí cumple
Magister	Manuel Cornejo del Carpio	Sí cumple

La confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach, que luego de la aplicación de la prueba piloto de 35 trabajadores de una compañía de servicios eléctricos en el distrito de Comas.

Tabla N° 4

Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach del instrumento Leader Behaviour Scale: Authoritarian, Participative and Delegating Types of Leadership

Dimensión	N de ítems	Alfa de Cronbach
Autocrático	0.847	11
Democrático	0.872	11
Permisivo	0.890	11

El valor del alfa de Cronbach cuanto más se acerque a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en fijos escenarios y por virtual convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son capaces para avalar la fiabilidad de la escala.

Luego tenemos la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo del año 2009. Este test de aplicación individual toma 15 minutos en su aplicación y comprende 4 dimensiones: Tarea (8 ítems), condiciones de trabajo (7 ítems), reconocimiento (6 ítems) y beneficios económicos (6 ítems); asimismo, este utiliza una escala Likert de 5.

La validez se ha dado de acuerdo al juicio de cinco expertos por tratarse sobre un estudio correlacional.

La confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach, que luego de la aplicación de la prueba piloto de 35 trabajadores de una compañía de servicios eléctricos en el distrito de Comas.

Tabla N° 5

Confiabilidad por el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.879	27

El valor del alfa de Cronbach cuanto más se acerque a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Igualmente, en determinados escenarios y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son adecuadas para avalar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de Cronbach para nuestro instrumento es 0.879, por lo que finiquitamos que nuestro instrumento es soberanamente confiable.

2.5 Procedimiento

Para realizar la recolección de datos, se procedió a solicitar una carta de permiso por parte de la coordinación de Escuela de psicología a nombre de la Universidad César Vallejo para cada una de las tres empresas en donde se desarrolló la investigación.

Se informo a las personas encargadas del área de Recursos Humanos sobre los objetivos del estudio y solicitó a la Escuela de Psicología las cartas de autorización para realizar la

investigación. Una vez entregado la carta de autorización a los gerentes administradores, estas fueron selladas y firmadas. (Anexo 4)

Se programo el consentimiento informado y se coordinó con los jefes de área para el desarrollo de las evaluaciones (Anexo 5).

La información recolectada de la prueba piloto con 35 trabajadores de la empresa AEI - Trapiche, el cual proporciono datos para la adaptación de los instrumentos para los resultados de la muestra general. (Anexo 7)

2.6 Método de análisis de información

Para el acopio de datos, se procedió al proceso de la información, con la preparación de tablas, y para ello se empleó el Software Estadístico SPSS en su versión 23,0, al cual se le introdujo una base de datos para ambas variables.

El análisis de fiabilidad de la prueba piloto se desarrollo mediante el Alpha de Cronbach (Anexo 7), donde se observó valores superiores a 0,7 para ambos instrumentos.

Se utilizo la prueba Kolmogorov-Smirnov para definir la normalidad de la muestra y así decidir por estadísticos paramétricos o no paramétricos para las dos variables, obteniéndose resultados menores a 0.05 y se decidió utilizar el Rho de Spearman para medir el nivel de correlación entre cada uno de los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral.

2.7 Aspectos éticos

Los principios éticos que deben seguirse en una investigación en cualquier contexto, están sujetos a reglas propuestas para obtener nuevos conocimientos empíricos o tratar de fortalecer los existentes. Esto acción debe respetar la integridad, la privacidad de las personas, y especialmente la confidencialidad de la información que siempre recae en la persona responsable de la investigación, incluso si existe consentimiento informado por medios (Gómez, 2009).

Siguiendo los principios Bioéticos expuestos, la investigación se basó en la autenticidad, al respetar los parámetros de validez y confiabilidad de datos (Ley N.º 29733); beneficencia y respeto a la persona, a través de una evaluación anónima y así mismo como se brindará el

consentimiento informado, así como realizo el debido proceso para obtener los permisos respectivos de los gerentes y exponiéndose sobre los objetivos de la investigación.

III. RESULTADOS

Tabla N° 6

Características Sociodemográficas – Edad

Edad	n
Entre 23 y 39	64
Entre 40 y 54	52
Entre 55 y 73	37

De acuerdo a la información solicitada a los encuestados, se obtuvo la media de las edades es 43 y una mediana de 42.

Tabla N° 7

Características Sociodemográficas – Área de trabajo

Área de trabajo	n
Producción	115
Mantenimiento	32
Almacén	6

En base al área de trabajo en donde se desempeñan los trabajadores, 115 trabajadores laboran en el área de producción, esto quiere decir que permanecen trabajando en los talleres, 32 trabajadores de mantenimiento realizan funciones fuera en el exterior, mientras que un reducido 6 se ubica en el área de almacén, quienes están a cargo de distribuir los materiales necesarios a personal.

Tabla N° 8

Percepción del estilo de liderazgo autocrático

Actitud	n	Porcentaje
Actitud desfavorable	31	31
Actitud indiferente	44	44
Actitud favorable	78	78
Total	153	100,0

De la encuesta aplicada a los trabajadores en compañías de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados califica con una actitud favorable respecto a la dimensión de estilo de liderazgo autocrático, mientras que otro pequeño porcentaje califica con una actitud desfavorable respecto a la dimensión de estilos de liderazgo autocrático.

Tabla N° 9

Percepción del estilo de liderazgo democrático

Actitud	n	Porcentaje
Actitud desfavorable	19	12,4
Actitud indiferente	60	39,2
Actitud favorable	74	48,4
Total	153	100,0

De la encuesta efectuada a los trabajadores en compañías de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados califica con una actitud favorable respecto a la dimensión de estilos de liderazgo democrático, mientras que otro pequeño porcentaje califica con una actitud desfavorable respecto a la dimensión de estilos de liderazgo democrático.

Tabla N° 10

Percepción del estilo de liderazgo liberal

Actitud	n	Porcentaje
Actitud desfavorable	17	11,1
Actitud indiferente	35	22,9
Actitud favorable	101	66,0
Total	153	100,0

De la encuesta efectuada a los trabajadores en empresas de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados califica

con una actitud favorable respecto a la dimensión de estilos de liderazgo liberal, mientras que otro pequeño porcentaje califica con una actitud desfavorable respecto a la dimensión de estilos de liderazgo liberal.

Tabla N° 11

Resumen de la satisfacción laboral

Nivel Satisfacción	n	Porcentaje
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	0	0
Promedio	2	1,3
Satisfecho	9	5,9
Muy satisfecho	142	92,8
Total	153	100,0

De la encuesta efectuada a los trabajadores en compañías de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados representa un nivel de muy satisfecho respecto a la variable satisfacción laboral, mientras que otro pequeño porcentaje representa un nivel promedio respecto a la variable satisfacción laboral.

Tabla N° 12

Satisfacción laboral según la dimensión significación tarea

Nivel Satisfacción	n	Porcentaje
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	0	0
Promedio	1	,7
Satisfecho	27	17,6
Muy satisfecho	125	81,7
Total	153	100,0

De la encuesta efectuada a los trabajadores en compañías servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados

representa un nivel de muy satisfecho respecto a la dimensión tarea, mientras que otro pequeño porcentaje representa un nivel promedio respecto a la dimensión tarea.

Tabla N° 13

Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y electrónicos. Según la dimensión condición de trabajo

Nivel Satisfacción	n	Porcentaje
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	0	0
Promedio	6	3,9
Satisfecho	56	36,6
Muy satisfecho	91	59,5
Total	153	100,0

De la encuesta efectuada a los trabajadores en empresas de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados representa un nivel de muy satisfecho respecto a la dimensión condiciones de trabajo, mientras que otro pequeño porcentaje representa un nivel promedio respecto a la dimensión condiciones de trabajo.

Tabla N° 14

Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y electrónicos. Según la dimensión reconocimiento personal y/o social

Nivel Satisfacción	n	Porcentaje
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	1	,7
Promedio	4	2,6
Satisfecho	54	35,3
Muy satisfecho	94	61,4
Total	153	100,0

De la encuesta aplicada a los trabajadores en empresas de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados

representa un nivel de muy satisfecho respecto a la dimensión reconocimiento, mientras que otro pequeño porcentaje representa un nivel de insatisfecho respecto a la dimensión reconocimiento.

Tabla N° 15

Satisfacción laboral percibido por los trabajadores de empresas de servicios eléctricos y electrónicos. Según la dimensión beneficios económicos

Nivel Satisfacción	n	Porcentaje
Muy Insatisfecho	0	0
Insatisfecho	4	2,6
Promedio	2	1,3
Satisfecho	57	37,3
Muy satisfecho	90	58,8
Total	153	100,0

De la investigación efectuada a los trabajadores en compañías de servicios eléctricos y electrónicos, Breña y Callao, 2019, se obtuvo que una gran parte de los encuestados representa un nivel de muy satisfecho respecto a la dimensión beneficios económicos, mientras que otro pequeño porcentaje representa un nivel promedio respecto a la dimensión beneficios económicos.

Prueba de Normalidad

La prueba de la normalidad nos va servir para tomar una decisión para probar las correlaciones o hipótesis. Esto se observa a partir de la prueba de KOLMOGOROV SMIRNOV.

Tabla N° 16***Prueba de Normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov***

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico de prueba	n	Sig.
Estilo de liderazgo autocrático	,320	153	,000
Estilo de liderazgo democrático	,306	153	,000
Estilo de liderazgo libre	,404	153	,000
Satisfacción laboral	,532	153	,000
Tarea	,495	153	,000
Condiciones de trabajo	,376	153	,000
Reconocimiento	,382	153	,000
Beneficios económicos	,353	153	,000

Cuando el sig. valor o asintótico menor que 0,05 tomamos decisión de realizar una prueba no paramétrica debido a que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se comprobará la hipótesis por intermedio de la prueba de Correlación de Rho de Spearman que me permitirá mostrar el nivel de relación entre las variables.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

H1: Existe relación entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Tabla N° 17***Coeficientes de correlación del estilo de liderazgo autocrático y satisfacción laboral***

	Liderazgo Autocrático
Rho de Spearman	0,622
Sig. (bilateral)	,000
n	153

El valor de la dimensión Estilos de liderazgo autocrático con respecto a la variable Satisfacción laboral tiene un índice de correlación Rho de Sperman de $0.622 = 62.2\%$ lo cual quiere decir que existe una relación positiva considerable.

Se dice que es significativo cuando el P valor está por debajo del 5% y altamente significativo cuando está por debajo del 1%

El P valor es de .000, este P valor está por debajo de 0,01 que corresponde a 1% de nivel de significancia.

Se rechaza la H_0 si la Sig. P valor ≥ 0.05

En conclusión, se acepta H_a si la Sig. P valor ≤ 0.05 entonces P valor = .000

Por lo tanto, aceptamos la H_a , lo cual quiere decir que existe relación positiva significativa entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

H_a : Existe relación entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Tabla N° 18

Coefficientes de correlación del estilo de liderazgo democrático y satisfacción laboral

	Liderazgo Democrático
Rho de Spearman	0,643
Sig. (bilateral)	,000
n	153

El valor de la dimensión Estilos de liderazgo democrático con respecto a la variable Satisfacción laboral tiene un índice de correlación Rho de Sperman de $0.643 = 64.3\%$ lo cual quiere decir que existe una relación positiva considerable.

Se dice que es significativo cuando el P valor está por debajo del 5% y altamente significativo cuando está por debajo del 1%

El P valor es de .000, este P valor está por debajo de 0,01 que corresponde a 1% de nivel de significancia.

Se rechaza la H0 si la Sig. P valor ≥ 0.05

En conclusión, se acepta Ha si la Sig. P valor ≤ 0.05 entonces P valor = .000

Por lo tanto, aceptamos la Ha, lo cual quiere decir que existe relación positiva significativa entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Ha: Existe relación entre el estilo de liderazgo liberal y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

Tabla N° 19

Coefficientes de correlación del estilo de liderazgo liberal y satisfacción laboral

	Liderazgo liberal
Rho de Spearman	0,714
Sig. (bilateral)	,000
n	153

El valor de la dimensión Estilos de liderazgo liberal con respecto a la variable Satisfacción laboral tiene un índice de correlación Rho de Sperman de $0.714 = 71.4\%$ lo cual quiere decir que existe una relación positiva considerable.

Se dice que es significativo cuando el P valor está por debajo del 5% y altamente significativo cuando está por debajo del 1%

El P valor es de .000, este P valor está por debajo de 0,01 que corresponde a 1% de nivel de significancia.

Se rechaza la H0 si la Sig. P valor ≥ 0.05

En conclusión, se acepta Ha si la Sig. P valor ≤ 0.05 entonces P valor = .000

Por lo tanto, aceptamos la Ha, lo cual quiere decir que confirma relación entre el estilo de liderazgo liberal y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos, Breña y Callao, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito principal establecer la relación de los modos del liderazgo en el nivel de satisfacción laboral en operarios de compañías de servicios eléctricos y electrónicos, lo que contribuyó a establecer la correspondencia de cada dimensión del estilo de liderazgo con el nivel de satisfacción, por lo que también tenemos que determinar también cada dimensión de satisfacción laboral. En esta investigación del tipo descriptiva transversal correlacional se tuvo una población de 153 trabajadores entre operarios a cargo del área de mantenimiento, producción y almacén.

Sobre el procedimiento de recaudación de información, este se llevó a cabo luego de haber seguido el debido proceso para obtener las autorizaciones para realizar la investigación e informando sobre los objetivos del estudio a las autoridades de las empresas y los trabajadores participantes, los cuales recibieron un consentimiento informado.

Por otra parte, la validez endógena de las preguntas utilizadas han admitido por cinco expertos entre ellos tres metodólogos y dos temáticos de la Universidad Privada César Vallejo, consecutivamente se automatizó la confiabilidad con un alfa de Cronbach de para cada dimensión del instrumento de Estilos de Liderazgo siendo estos 0.847 para el liderazgo Autoritario, 0.872 para liderazgo democrático, 0.890 para el liderazgo liberal y 0.084 para el cuestionario en general; y 0.970 para el cuestionario de satisfacción laboral.

Sobre la contrastación de la hipótesis unidireccional, primero, en Estilo de Liderazgo Autoritario se obtuvo que 50,98% de los encuestados califica con una actitud favorable respecto, el 28,76% califica con una actitud indiferente, y el 20,26% califica con una actitud indiferente; revelando además que existe una significativa relación entre Estilo de Liderazgo Autoritario y satisfacción laboral; situación que se demuestra con la prueba de estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.622$, Sig. Bilateral, $0.000 p \leq 0.05$).

Sumado a esto, López y Magallanes (2017) obtuvieron una positiva correlación entre el estilo de Liderazgo Autoritario ($r = 0.64$, $p < 0.05$) en obreros, por lo que esto sustenta nuestra primera hipótesis específica que este estilo tiene una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral.

También nuestros resultados se sustentaron con lo que mencionó Wang y Guan (2018), sobre que el liderazgo autoritario y los resultados positivos que tienen en el comportamiento organizacional de los operarios, tomando en cuenta que la distancia de poder entre los operarios y los jefes de las áreas es mínima al ambos trabajar en el mismo ambiente.

Segundo, los resultados de la dimensión Estilos de Liderazgo democrático, se obtuvo que los participantes calificaron de 48,37% para una actitud favorable, el 39,22% calificó de actitud indiferente, y el 12,42% de una actitud desfavorable; mostrando que existió una significativa relación entre Estilo de Liderazgo democrático y satisfacción laboral; así mismo se confirmó con la prueba de estadística de correlación de Spearman ($Rho = 0.643$, Sig. Bilateral, $0.000 p \leq 0.05$).

Además, este resultado se sustentó con el estudio de Munir y Iqbal (2018) que hallaron una influencia positiva entre el estilo de liderazgo democrático y los niveles de satisfacción laboral del personal ($r = 0.68$ $p < 0.05$).

Y tercero, los resultados obtenidos de la dimensión Estilos de Liderazgo Liberal, obtuvieron que 66,01% califica de actitud favorable, 22,88% califica de actitud indiferente, y 11,11% de actitud desfavorable; mostrando que existe una considerable relación entre Estilo de Liderazgo Liberal y satisfacción laboral; así mismo se confirmó con la prueba de correlación de Spearman ($Rho = 0.714$, Sig. Bilateral, $0.000 p \leq 0.05$).

Esta hipótesis se sustentó por el estudio de Cabrera (2017), quien en su investigación correlación entre satisfacción laboral y estilo de liderazgo, que obtuvo que el liderazgo Laissez Faire era el que más predominaba en su población de enfermeros.

Cabe señalar que nuestros resultados de estudio se relacionaron con los de la investigación de Yao y Huang (2018) nos manifestó que la dimensión de estilo de liderazgo liberal tiene una Spearman ($Rho = 0.320$, Sig. Bilateral, $0.000 p \leq 0.01$); así se pudo afirmar que existe la correlacionada directa con la variable de satisfacción laboral.

En conclusión, por los resultados obtenidos, se confirmó que existe evidencia suficiente para demostrar que existe correlación entre las dimensiones de Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de trabajadores en empresas de servicios eléctricos y electrónicos de Breña y Callao 2017.

Respecto a los resultados sobre las dimensiones de satisfacción laboral de los 153 trabajadores, se halló que el 92,68% de los trabajadores calificó de muy satisfecho en las empresas de servicios eléctricos y electrónicos, revelando que el trabajo está asociado con evaluaciones positivas y que el ambiente organizacional de positiva influencia; mientras que un 5,88% calificó de satisfecho y un reducido 1,31% calificó de promedio la satisfacción laboral.

Las puntuaciones del factor Significación de la Tarea han sido 81,70% muy satisfecho, 17,65% satisfecho y 0,65% promedio. Tal porcentaje en muy satisfechos indica que para la mayoría de trabajadores la actividad laboral tiene un significado personal y social; y que se viene efectuando con mucha complacencia. Mientras que el 17,65% considera que su trabajo es significativo para ellos, en algunos aspectos más que en otros, por lo que se podría considerar que estos trabajadores aún tienen espacio para mejorar sus valores incorporados a la labor y las facultades lejanas.

Para la dimensión de Condiciones de Trabajo, el porcentaje de 59,48% de muy satisfechos indica que un poco más de la mitad de trabajadores piensa que los componentes físicos, materiales, normales y de relación con la autoridad proveen positiva disposición al trabajo. Mientras que el 36,60% que calificó de satisfecho indica que algunos elementos aun no tienen una positiva valoración y conviene identificarlos. Por otra parte, el 3,92% considera que las condiciones de trabajo no necesariamente ejercen una influencia positiva en la disposición en el trabajo.

En la siguiente dimensión de Reconocimiento Persona y/o Social el 61,44% calificó de muy satisfecho la evaluación, por lo que podemos inferir que gran parte de los trabajadores considera agradable y positiva el trato de jefes y compañeros. Mientras el 35,29% que calificó de satisfecho, indican que el trato de jefes y compañeros es agradable, aunque no

necesariamente estable en circunstancias diversas. Por último, el 2,61% que califico de promedio, revela que pueden concurrir escenarios que estén ocasionando hacia la faena.

En la 4ta dimensión de satisfacción laboral, Beneficios Económicos, se obtuvo que el 58,82% estaba muy satisfecho con las remuneraciones y están acordes a sus expectativas personales. Un 37,25% considera que la remuneración económica es adecuada, no obstante, no compensa completamente sus posibilidades. Un 1,31% indica mostrar sentimientos de aceptación hacia el salario económico. Y un 2,61% plantea privación en el salario incorporado a sentimientos de malestar.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que existe correlación específica entre los tres estilos de liderazgo estudiados y la satisfacción laboral y que existirían otros factores que estarían influyendo en el grado de satisfacción.

SEGUNDA: Se halló que el estilo de liderazgo con mayor correlación con la satisfacción laboral ha sido el liderazgo liberal ($r= 0.714$, $p < 0.05$).

TERCERA: Se halló que las actitudes predominantes hacia los estilos de liderazgo fueron favorables e indiferentes con porcentajes de 46% y 42%, mientras que una minoría del 11,11% indicó una actitud desfavorable.

CUARTA: Se halló que en la satisfacción laboral predominó los niveles muy satisfecho (92%), satisfecho (6%) y promedio (1%) siendo un indicador muy positivo para las organizaciones.

QUINTA: Se halló un predominio en las dimensiones Significación de la tarea, Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y/o sociales niveles altos de muy satisfechos con medias entre 82% y 59%, mientras que en la dimensión Beneficios económicos tuvo muestra de niveles insatisfechos con el 3%.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar aportando investigaciones en este sector empresarial ya que no se puede asumir con seguridad que todos los jefes de las organizaciones tienen absolutamente un definitivo estilo o específicos estilos de liderazgo, los que más se ajusten a la naturaleza de la misma, a fin de asistir en la consecución de los objetivos.
2. Se recomienda a los jefes de área desarrollar un conjunto de actividades fomentando la participación la práctica de liderazgo en los operarios para lograr una satisfacción laboral.
3. Se sugiere a los directores de área a favorecer con el desarrollo de la satisfacción laboral en los operarios, a fin de responder el buen ejercicio de la compañía como sistema y de sus unidades como sub sistemas hacia el beneficio de los objetivos estratégicos y finalidades.
4. Se recomienda vigorizar la instrucción en liderazgo mediante la ejecución de un plan de progreso para los jefes y supervisores orientado en liderar compañías.

VII. REFERENCIAS

- Al-Khasawneh A., & Moh'd S. (2012). The impact of leadership styles used by the academic staff in the jordanian public universities on modifying students' behavior: A field study in the northern region of Jordan. *International Journal of Business and Management*, 8(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n1p1>
- Álvarez, D. (2007). *Satisfacción laboral en un grupo de trabajadores de una empresa pública. Cuadernos de psicología*. Lima: Universidad de Lima. (2), 77-134.
- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. Lulu Enterprises, Inc.
- Bass, B. (1985), *Leadership and Performance*, New York: EE.UU: Free Press
- Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership* (2). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Benzaquen, J. (2014). *Calidad en las empresas latinoamericanas: El caso peruano*. GCG: Revista de Globalización, Competitividad y Gobernabilidad, 7(1), 5.
- Beer, M (2016) *Why Leadership Training Fails—and What to Do About It*. Harvard Business Review. (pp.50–57)
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, EE.UU: Harper & Row
- Campos, M. (2014). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de las instituciones Educativas del nivel de Inicial N° 74, 106 y 111 de la región Callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle), 30(52), 65-74.
- Córdova, M. (2014) *Identificación de los estilos de liderazgo que ejerce la coordinación del proyecto "mejora del sistema educativo con equidad para el desarrollo humano sostenible de la población del distrito de Frias, Sierra Altoandina de la Región Piura"* Universidad de Piura. Recuperado de: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1872>
- Cook, T. y Reichardt, C. 2005. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata

- Dalton, M. (2007). *Relaciones Humanas*. México: Thomson Cengage Learning (3) 287-315
- Datum (2010) *Responsabilidad Social Corporativa - Radar 2010*. Recuperado de: <https://issuu.com/udelpacifico/docs/radardersc>
- Development Dimensions International (2005) *Selection Forecast – Recruiting and Hiring Talent*. Pittsburgh: Bernthal, P. Recuperado de https://www.ddiworld.com/DDI/media/trend-research/leadershipforecast2005_globalreport_ddi.pdf?ext=.pdf.
- Fatma, İ. (2018). *The Effect of Democratic Leadership on Organizational Cynicism: A Study on Public Employees*. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, (2), 245. Recuperado de : <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.428>
- Fernández, N (2007) *El Impacto de la cultura organización y del liderazgo en las empresas familiares*. Universidad de la Rioja <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234313>
- Gómez, P (2009) Principios básico de bioética. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia* 2009 (4) 233. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., y Luengo, C. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos*, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21.
- Hersey, P., Blanchard, K. y Natemeyer, W. (1979) Situational leadership, perception and the impact of power, *Group and Organization Studies*, 4 (4), pp. 418-428. Doi: 10.1177/105960117900400404
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología científica*. México: Mc Graw Hill.
- Hina, S., (2015) The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 172-2015*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.403>.
- Ivancevich, J & Lorenzi, P. (1996). *Gestión calidad y competitividad 2*. Madrid: Irwin
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. *Gestión Joven*, (18), 183–195. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=129817785&lang=es&site=eds-live&scope=site>

- Koontz, H. (2009). *Administración*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Kumar, G., & Krishnaraj, R. (2018). Influence of Leadership Styles on Employees' Commitment to Service Quality. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 11(1), 38–46.
- López, D y Magallanes, J. (2017) *Estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral del personal obrero de la empresa manuelita FYH, ubicada en el distrito de los Aquijes-Ica, 2016*. (Tesis de licenciatura en administración): Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1715>
- Lewin, K, Lippitt, R., White, R. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. *Journal of Social Psychology* 10: 271–301.
- Chatterjee, M., & Mohanty, M. (2017). Relationship between Demographical Variables and Leadership and Motivational Styles of Bank Managers in Kolkata. *International Management Review*, 13(1), 59–71. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=122028358&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Munir, H., and Iqbal, M. (2018). A Study of Relationship between Leadership Styles of Principals and Job Satisfaction of Teachers in Colleges for Women. *Bulletin of Education & Research*, 40(2), 65–78.
- Northouse, P. (2007). *Leadership theory and practice*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Luna, M. (2008). *Acción colectiva y organización: estudios sobre el desempeño asociativo*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: MC Graw-Hilla.
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). *Liderazgo laissez faire*. Revista de investigación de administración, 1(1), 67-72.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Perelló, S. (2009). *Metodología de la investigación social*. Madrid: Dykinson
- Quintal, I, Contreras, A, Hernández, M, Nolasco, A, Canto, S, & Cauich, R. (2015). Estilos de liderazgo y su relación con la motivación en equipos de trabajo de bachillerato. *PSICUMEX*, 5(2), 67-78. Recuperado de <https://psicumex.unison.mx/index.php/psicumex/article/view/281>

- Rajendran, M. (2018). The Impact of Leadership Styles and Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees in Malaysian Manufacturing Industry. *Global Business & Management Research*. Vol. 10 p247-265. 19p.
- Ramírez, Y. (2017) *Estilos de liderazgo y clima organizacional en colaboradores de una empresa bancaria del estado con agencias en Lima*. (Tesis para Maestría) Universidad Ricardo Palma.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, D., Núñez, L., Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Posgrado*, Enero-Junio, 63-68.
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Universidad Espíritu Santo, Ecuador
- Subhan, M, Masyhudzulhak, D, & Dedi, W. (2018). *Leaderships Style, Organization Culture on the Organizational Job Satisfaction in Improving Employee's Perfomance. A Study at The Center for Plant Conservation at the Bogor Botanical Garden*. *Jurnal Manajemen*, (1), 69. Recuperado de: <https://doaj.org/article/ad3de3c8c64442b8b7feb1c1a0b256a6?>
- Tamayo, M. (2007). *Metodología formal de la investigación científica*. Editorial Comex SA, 1. Mexico.
- Vázquez, W. (2018) *Estilos de Liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial, Lima 2017*. Universidad Cesar Vallejo 2018.
- Vroom, V. y Jago, A. (1990). *El nuevo liderazgo*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Wang, H., & Guan, B. (2018). *The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance*. *Frontiers In Psychology*, 9, 357. <https://doi-org.ezproxybib.pucp.edu.pe/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wicker, D. (2011). *Job Satisfaction: Fact Or Fiction*. AuthorHouse.
- Yao, C. and Huang, P., (2018) Effects of Leadership Style on Job Satisfaction and Intention to Stay in Shipping Industry. *Journal of Coastal Research* N° 83-2018. Recuperado de: <https://www.jcronline.org/doi/abs/10.2112/SI83-130.1>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos. Breña y Callao, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores			
Problema general ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019?	Objetivo general Identificar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019.	Hipótesis general Existe relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019.	Variable 1: Estilos de liderazgo			
	Objetivos específicos Identificar la relación existente entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos. Identificar la relación existente entre el estilo de liderazgo democrático y la satisfacción	Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo liberal y las dimensiones de satisfacción laboral en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019. Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo autoritario y las	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Autoritario	Orientación al líder	1.4.7.10.13 .16.19.22. 25.28.31	Actitud Favorable 41-55
				Orientación a la tarea y acción		
			Democrático	Liderazgo orientado al grupo	2.5.8.11.14. 17.20.23. 26.29.32	Actitud Indiferente 26 - 41
				Participación		
			Liberal	Componentes del grupo	3.6.9.12.15 .18.21.24. 27.30.33	Actitud Desfavorable 11-25
				Delegación de funciones		

	<p>laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos.</p> <p>Identificar la relación existente entre el estilo de liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los trabajadores en empresas de servicios eléctrico y electrónicos.</p> <p>Describir cuál es el estado de la satisfacción laboral y sus dimensiones en los trabajadores en empresas de servicio eléctrico y electrónicos.</p>	<p>dimensiones de satisfacción laboral en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo liberal y las dimensiones de satisfacción laboral en empresas de servicio eléctrico y electrónico de Breña y Callao, 2019.</p>	<div> <div>+</div> <div>Variable 2: Satisfacción laboral</div> <table> <tr> <th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Niveles</th></tr> <tr> <td rowspan="3">Tarea</td><td>Esfuerzo</td><td rowspan="3">1,2,3,4,6,7,8</td><td>Bajo: 27-63</td></tr> <tr> <td>Realización</td><td rowspan="2">Medio: 64-99</td></tr> <tr> <td>Equidad</td></tr> <tr> <td rowspan="3">Condiciones de trabajo</td><td>Aporte material</td><td>9,10,11,12,</td><td rowspan="3"></td></tr> <tr> <td>Ambiente</td><td>13,14,15</td></tr> <tr> <td>Seguridad</td><td></td></tr> </table> </div>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Tarea	Esfuerzo	1,2,3,4,6,7,8	Bajo: 27-63	Realización	Medio: 64-99	Equidad	Condiciones de trabajo	Aporte material	9,10,11,12,		Ambiente	13,14,15	Seguridad	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles																			
Tarea	Esfuerzo	1,2,3,4,6,7,8	Bajo: 27-63																			
	Realización		Medio: 64-99																			
	Equidad																					
Condiciones de trabajo	Aporte material	9,10,11,12,																				
	Ambiente	13,14,15																				
	Seguridad																					

			Reconocimiento	Reconocimiento propio	16,17,18,19, 20,21	Alto: 100-135
				Reconocimiento de los directivos		
			Beneficios económicos	Salario	22,23,24,	
				Incentivos	25,26,27	

Anexo 2 Operacionalización de la variable

Variable: Satisfacción Laboral

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Satisfacción Laboral	El desempeño del trabajo es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los obligaciones o deberes u inherentes a un puesto con responsabilidad durante la ejecución de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión (Palma, 2005).	Tarea	Esfuerzo. Realización. Equidad.	1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. 2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. 3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. 4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 5. Me siento mal con lo que gano. 6. Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”. 7. Me siento útil con la labor que realizo. 8. El ambiente donde trabajo es confortable.	Ordinal
		Condiciones de Trabajo	Aporte material. Ambiente. Seguridad.	9. El ambiente donde trabajo es confortable. 10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo. 12. Me disgusta mi horario. 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. 14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo. 15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	
		Reconocimiento	Reconocimiento propio. Reconocimiento de los directos.	16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 17. El horario de trabajo me resulta incómodo. 18. Me complace los resultados de mi trabajo. 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. 20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo. 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	

		Beneficios económicos	Remuneración. Incentivos.	<p>22. Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores extras.</p> <p>24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p> <p>25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p> <p>26. Me gusta la actividad que realizo.</p> <p>27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p>	
--	--	--------------------------	------------------------------	---	--

Variable: Estilos de Liderazgo

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Patrones de conducta que adopta el líder de acuerdo a su comodidad y preferencia, esto permite que el líder se identifique con su trabajo en la institución a la que pertenece, consideramos que el dirigente puede variar su forma de percepción en un momento determinado (Dalton, 2007)	Acciones para medir los estilos de liderazgo a través de las dimensiones: autoritaria, democrática y liberal	Autoritario	Obediencia al líder Orientación a la tarea y la acción.	1.La autoridad que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina. 4. El Jefe debe hacer sentir a su personal que él es el que tiene el control 7. Sancionar el desacato a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina. 10. Es preferible que los objetivos de la organización los determine solo el jefe. 13. El Jefe considera la fecha para hacer mantenimiento. La mayoría de los trabajadores prefieren otra fecha, es el Jefe quien decide. 16. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. 19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor impedirá al colaborador que exprese sus diferencias de opiniones, excepto en privado. 22. Un verdadero Jefe es aquél que puede despedir fácilmente a un colaborador cuando lo crea justificado. 25. Un subordinado le debe lealtad en primer lugar a su Jefe inmediato. 28. Cuando se fijan objetivos, el Jefe debe filtrar con bastante prudencia las recomendaciones de sus subordinados. 31. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes, que en reuniones de pequeños grupos con el personal.	Nominal
		Democrático	Liderazgo orientado al grupo. Participación del equipo	2.Los colaboradores se comprometen más con las autoridades amistosas que con las que no lo son. 5.El Jefe convoca a reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes. 8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la organización. 11. El Jefe debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte. 14. El Jefe fija una fecha para hacer mantenimiento. La mayoría prefiere otra fecha. La mejor solución es someter el asunto a votación. 17. Dos colaboradores discuten la forma de ejecutar una tarea, el Jefe deberá citarlos, y entre los tres buscar la solución. 20. El Jefe debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal. 23. Lo mejor que puede hacer un supervisor al asignar un trabajo es solicitar al colaborador que le ayude a preparar los objetivos.	

				<p>26. Cuando un colaborador critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.</p> <p>29. Cuando se determinan objetivos, el supervisor debe fijarlos a través de una discusión amplia con los colaboradores inmediatos.</p> <p>32. Para ventilar problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el Jefe, que en una asamblea.</p>	
		liberal	Componentes del grupo. Delega la autoridad	<p>3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del jefe.</p> <p>6. El jefe debe evitar implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.</p> <p>9. Cuando un colaborador está descontento con la solución que su Jefe da a un problema, es mejor pedirle su propuesta y atenerse a ella.</p> <p>12. El Jefe debe establecer los objetivos, los colaboradores repartirse los trabajos y la forma de llevarlos a cabo.</p> <p>15. Para comunicaciones diarias de rutina, el Jefe debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.</p> <p>18. Es innecesario supervisar a los colaboradores que demuestren ser competentes.</p> <p>21. Si dos colaboradores discuten sobre la forma de ejecutar una tarea, el Jefe debe pedirles que resuelvan sus diferencias y le avisen del resultado.</p> <p>24. Un Jefe evita preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus subordinados.</p> <p>27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.</p> <p>30. Son los propios colaboradores quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.</p> <p>33. El jefe verdadero se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.</p>	

Anexo 3 Instrumentos

Cuestionario sobre estilos de liderazgo

Autor: Kurt Lewin

Año: 1939

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente.

Descripción del instrumento: Comprende 3 dimensiones: Estilo autoritario (11 ítems), estilo democrático (11 ítems), estilo liberal (11 ítems); asimismo, las escalas fueron 5: Total Desacuerdo (1 puntos) a Total Acuerdo (5 puntos)

Confiabilidad. La confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach, que luego de la aplicación de la prueba piloto, se obtuvo un valor de 0,843, que indica que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

Autor: Palma, S.

Año: 2016

Aplicación: Individual

Duración: 15 minutos aproximadamente

Descripción de la prueba: Comprende 4 dimensiones: Tarea (8 ítems), condiciones de trabajo (7 ítems), reconocimiento (6 ítems) y beneficios económicos (6 ítems); asimismo, las escalas fueron: Totalmente en desacuerdo (1 punto), desacuerdo (2 puntos), indeciso (3 puntos), de acuerdo (4 puntos) totalmente de acuerdo (5 puntos)

Anexo 4 Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 18 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01184- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.

Mery Rebaza Rodriguez

Gerente Administrativa

Actividades Electromecánicas Industriales S.R.L.

Jr. Huancabamba N° 1059 – Breña, Lima.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **VICTOR DENIX, ALBINO CRISTOBAL** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,



Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

ACTIVIDADES ELECTROMECÁNICAS INDUSTRIALES S.R.L.
C.P.C. Mery Rebaza Rodriguez
Gerente de Administración y Finanzas

MSG/ALF



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01170- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Solis Pecho Wilfredo
Gerente
CONTROL DE GRUPOS ELECTROGENOS S.A.C.
Av. Argentina Nro. 6304 Callao
Presente.-

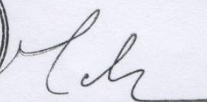
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **VICTOR DENIX, ALBINO CRISTOBAK** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF


CONTROL DE GRUPOS ELECTROGENOS
ING. WILFREDO S. SOLIS PECHO
GERENTE
C.I.P. 57290



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Los Olivos, 13 de junio de 2019

CARTA INV. N° 01171- 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Giusti Hundskopf Luis Mario
Gerente General
LUVEGI INGENIEROS S.A.C.
Pj. Saenz Peña Nro. 167 Breña
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **VICTOR DENIX, ALBINO CRISTOBAL** estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación realizando una aplicación de una prueba psicológica para fines de su Licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

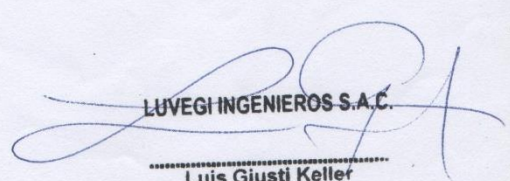
En Esta Oportunidad Hago Propicia La Ocasión Para Renovarle Los Sentimientos De Mi Especial Consideración Y Estima Personal.

Atentamente,




Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa
Coordinadora Académica de la
Escuela Profesional de Psicología
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF


LUVEGI INGENIEROS S.A.C.

Luis Giusti Keller

Anexo 5 Autorización de uso del instrumento

Instrumento: SL-SPC

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización otorgada a: Víctor Denix Albino Cristóbal - DNI 45804322
Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Lima Norte
Motivo: Tesis “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en trabajadores de empresas de servicios eléctricos y electrónicos. 2019”
Asesora: Mg. Oriana Rivera Lozada de Bonilla.
Instrumento autorizado: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
Muestra de investigación: 80 -200 trabajadores de empresas de servicios en Breña.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada para lo cual el solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de su conocimiento que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Abril 24, 2019



Sonia Palma Carrillo, PhD

The Impact of Leadership Styles Used by the Academic Staff in the Jordanian Public Universities on Modifying Students' Behavior: A Field Study in the Northern Region of Jordan

Akif Lutfi Al-Khasawneh¹ & Sahar Moh'd Futa²

¹ Department of Finance and Administrative Sciences, AL-Huson University College, AL-Balqa' Applied University, Irbid, Jordan

² Faculty of Economics and Administrative Sciences/Department of Business Administration, Applied Science University, Amman, Jordan

Correspondence: Akif Lutfi Al-Khasawneh, Department of Finance and Administrative Sciences, AL-Huson University College, AL-Balqa' Applied University, P. O. Box 50, AL-Huson, 21510, Irbid, Jordan. Tel: 96-277-543-2309. E-mail: akif_khasawneh@yahoo.com

Received: September 13, 2012

Accepted: November 12, 2012

Online Published: December 4, 2012

doi:10.5539/ijbm.v8n1p1

URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v8n1p1>

Abstract

This study aims first to identify the leadership style which is used the most by the instructors in the Jordanian universities, and second to examine the impact of three leadership styles (Autocratic, Laissez-Faire and Democratic) on modifying student's behavior. The study population was the students studying at the faculty of economics and administrative sciences in 3 public universities, at the north region of Jordan, a random sample of students were selected. 600 questionnaires were distributed, 570 were analyzed. The results revealed that the academic staffs working at the surveyed universities are using the democratic style. The findings of the simple regression indicated that just the democratic leadership style had an impact on modifying students' behavior.

Keywords: leadership styles, academic staff, Jordanian Public Universities, student behavior modification

1. Introduction

People have been interested in leadership since they started coming together in groups to accomplish goals. But the researchers began to study leadership as an important process at the beginning of the twentieth century (Robbins & Coulter, 2009). It was difficult to have one definition that can describe what leadership means, the term nowadays has different explanations that vary from one person to another and one from sector to another, regardless of the sector (politics, academic, social sciences, business etc.) it must have that effect to influence individuals and their commitment in any organization (Timothy et al., 2011).

In the past the leader was the guy with answers. Today in successful companies it must be recognized that no leader can possibly have all the answers. The leader had to find ways to empower his followers, to challenge them, to provide them with resources they need and to hold them accountable. The leader becomes a coach, a teacher and a facilitator (Brown & Harvey, 2006).

There is no one best leadership style that is always used, leaders usually use different styles in different situations. The literature has been interested in two basic leadership styles: the transactional and transformational, both of them are concerned with the relationship between leaders and their followers (Gadot & Beerli, 2011). At the same time some researchers took into consideration the large known and simplest classification of leadership styles made by Kurt Lewin (1939) comprised by three categories: autocratic, democratic and laissez-faire (Raus & Haita, 2011).

In academic institutions leaders may have a particularly unique set of skills required for effectiveness, as opposed to those in business, military, or government settings. This is partly due to the fact that colleges and universities have unique purposes in society, concerned with the knowledge of generation and the promotion of their learning and behavior (Kalargyrou et al., 2012). Recently universities are confronting new types of environmental challenges, new types of students; younger and more technology driven, globalization and diversity and the new mobility of ideas and people (Fullan & Scott, 2009). Universities in particular have an

Estilos de liderazgo y su relación con la motivación en equipos de trabajo de bachillerato

Leadership styles and their relationship with motivation in high school teams

Ivette Alejandrina Quintal Marín
Ana Laura Contreras Abad
Marisa Hernández Tirado
Alejandro Nolasco Mena
Scarlett del Rosario Canto García
Rodrigo Enrique Cauich Sánchez
Universidad Autónoma de Yucatán

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la percepción de liderazgo de estudiantes de bachillerato acerca del líder seleccionado por ellos mismos en modalidad de equipo y su relación con la motivación que aquel les brinda como integrantes. Se analiza el trabajo en equipo en un contexto educativo porque es una de las herramientas más utilizadas en este ambiente. Se trató de una investigación empírica, cuantitativa, transversal y de campo, en un contexto educativo con estudiantes de dos preparatorias afiliadas a la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), con un total de 69 participantes. Los instrumentos fueron el test de Liderazgo de Kurt Lewin, que identifica tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y laissez-faire; y la Escala de Motivaciones (EM1), basada en el Modelo de McClelland, donde se utilizaron los tres tipos de motivación: poder, logro y filiación. Los resultados evidencian que se percibió con mayor frecuencia un estilo democrático, por lo tanto, se mostró una correlación positiva con la motivación de poder; dicho estilo de liderazgo hace que los integrantes se sientan parte importante del equipo, y fomenta su participación para lograr el objetivo esperado. De esta manera, la relación entre el liderazgo democrático y la motivación de poder resulta congruente con la teoría, ya que el estímulo principal para las personas con esta motivación, es su significación dentro del equipo. Se espera que el trabajo proporcione información para futuras investigaciones en el ámbito académico, con el fin de crear estrategias para incrementar la motivación en los estudiantes y su capacidad para trabajar en equipo.

Palabras clave: liderazgo, motivación, trabajo en equipo, bachillerato.

Nota del autor

Ivette Alejandrina Quintal Marín, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán (UADY); Ana Laura Contreras Abad, Facultad de Psicología, UADY; Marisa Hernández Tirado, Facultad de Psicología, UADY; Alejandro Nolasco Mena, Facultad de Psicología, UADY; Scarlett del Rosario Canto García, Facultad de Psicología, UADY; Rodrigo Enrique Cauich Sánchez, Facultad de Psicología, UADY.

La correspondencia en relación con este artículo debe dirigirse a Ivette Alejandrina Quintal Marín, Facultad de Psicología, UADY, calle 60, número 491-A, por 57, colonia Centro, C. P. 97000, Mérida, Yucatán, México.

Dirección electrónica: ivetteqm94@gmail.com

Anexo 6 Consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de servicios Eléctricos y Electrónicos, Lima - 2019"**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionarios para medir los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Victor Albino Cristóbal

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo con número de DNI: acepto
participar en la investigación del señor Albino Cristobal Victor Denix.

Día:/...../.....

Anexo 7 Resultados del Piloto

Variable estilos de liderazgo

Tabla A

Alfa de Cronbach – Liderazgo Autoritario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	11

Tabla B

Alfa de Cronbach – Liderazgo Democrático

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	11

Tabla C

Alfa de Cronbach – Liderazgo Liberal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	11

Mediante un estudio piloto efectuado a una muestra de 35 trabajadores del distrito de Comas del mismo sector laboral del estudio al que se buscó aplicar el instrumento, se ha hallado que las alfas al haber sido superior al 0,7 son suficientes para garantizar la fiabilidad de para medir las dimensiones de la escala.

Variable satisfacción laboral

Tabla D

Alfa de Cronbach – Satisfacción General

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	27

Del estudio piloto efectuado a 35 trabajadores para obtener la fiabilidad del instrumento que se buscaba aplicar, se halló que al haberse sido un alfa superiores a 0,7, es suficiente para garantizar la fiabilidad de la escala.

Anexo 8 Escaneos de los criterios de Jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos del Campo, Manuel

DNI: 08822481

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UICV	LC. Psicología	1977-1982
UICV	Maestría	2009-2011
UCV	Doctorado	2017-2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UICV	Docente	Lima	2009-2011	Docencia
UAP	Docente	Lima	2011-2014	Docencia
UCV	Docente	Lima	2014-2019	Docencia

1° Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2° Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3° Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Manuel Campo Del Campo
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. 5916

...de mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dominquez De la Cruz Rosina

DNI: 09493565

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UPIGV.	Psicología	1988 - 1994
UCV.	Maestría	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
Ministerio de Educación	Psicólogo	Ud. 01-02-03	1994 - 2017	Promotora
UCV	Docente	Lima Norte	2017 - 2019	Docente
Senati	Psicólogo	Independencia	2015 - 2017	Tutora

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Mg. Rosina Domínguez de la Cruz
 PSICOLOGA
 Colegiatura No 6840

31 de mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALFAMILIANO ORTIZ GARCIA LIVERA

DNI: 02121952

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
UPSH	Licenciada en Ps.	1989
UCV	Hger Ps. Educativa	2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
UGEL 02	Proh. TOE	SHP	2005	Capac. Directores Docentes. Acompañamiento Estudio y Tutorías.
SENATI	Bicólogo	SHP	2013	Asesoría Individual y Grupal Beca 18
UCV	Docente	Los Olivos	2015	Enseñanza Rec-grado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Livia Alfamillano Ortiz
CNP 11732

....de mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mge: *Karina Pamela Trujillo Chacallaza*

DNI: *411802368*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
1.-	Universidad César Vallejo	Maestría en Psicología Educativa	2013 - 2014
2.-	Universidad César Vallejo	Doctorado en Psicología	8 ^o curso
3.-			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
1.-	U.E.P. Mani de Fautance	Psicóloga	Opb. Psicólogo	2013 - 2014	Psicóloga responsable de la red de nivel inicial y primaria
2.-	Universidad César Vallejo	Tutora	Tutoría	2014 - 2018	Tutora responsable de supervisión y acompañamiento a los alumnos.
3.-	Universidad César Vallejo	Docente	El. Psicología	2018 - actualidad	Docente tiempo completo estudiante de posgrado.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Karina Pamela Trujillo Chacallaza
 Psicóloga
 CP&P N° 22875

....de mayo del 2019

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO.....

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Especialidad	Periodo formativo
Univ. de San Martín de Porres	Psicología	1981-1994/2000-2002
Univ. César Vallejo	Doctor en Psicología	2013-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
DIRES DUEOU RVP	Psicólogo	Lima	1987-2018	Psicólogo Educativo
Univ. César Vallejo	Dir. Univ.	Lima	2010-2019	Asesor Psicológico

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C.Ps.P. 3516
14 de mayo del 2019

Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

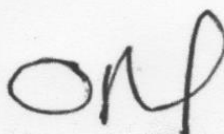
Yo, Oriana Rivera Lozada de Bonilla docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte (los olivos) de la tesis titulada

"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019"

, del (de la) estudiante: Albino Cristóbal, Victor Denix, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 13 de agosto de 2019



Firma

Oriana Rivera Lozada de Bonilla


DNI: 48664887

Elaboró	Dirección de Investigación Fecha: 10-06-2019	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
Código : F06-PP-PR-02.02					

Tesis Turnitin

[illegible]

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO

 UCV <small>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</small>	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo.....Rubina Cristóbal Víctor Denix.....
identificado con DNI N° 45.80.43.22....., egresado de la Escuela Profesional de
Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la
divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
" Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en Trabajadores
en empresas de servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima 2019
.....";
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....







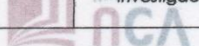


FIRMA

DNI: 45.80.43.22.....

FECHA: 14 de Agosto..... del 2019....

DNI:

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
					
				Código : F08-PP-PR-02.02	

AUTORIZACION DE PUBLICACION ELECTRONICA DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Albino Cristóbal Víctor Denix
D.N.I. : 45804322
Domicilio : Mz "O" Calle 10 Lote 12 Urb. Santa Ana Los Olivos
Teléfono : Fijo : Móvil : 994441815
E-mail : valvinoc@ucvvirtual.edu.pe

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciado en Psicología

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado :
Mención :

☐ Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Albino Cristóbal Víctor Denix

Título de la tesis:
"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de
servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 14/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO
DE INVESTIGACION DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA*

A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA:

Albino Cristóbal, Victor Denix

INFORME TITULADO:

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores en empresas de
servicios Eléctricos y Electrónicos - Lima, 2019

PARA OBTENER EL TITULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 26/08/2019

NOTA O MENCIÓN: 12



*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares
establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019